

DEPARTEMENT
DES
DEUX-SEVRES



VILLE DE NIORT

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL**

SEANCE DU 20 MAI 2019

Délibération n° D-2019-147

Conseillers en exercice : 45

Votants : 36

Convocation du Conseil Municipal :
le 14/05/2019

Affichage du Compte-Rendu Sommaire
et affichage intégral :
le 27/05/2019

Mise en place du régime indemnitaire tenant compte des
fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement
professionnel (RIFSEEP)

Président :

MONSIEUR JÉRÔME BALOGÉ

Présents :

Monsieur Jérôme BALOGÉ, Monsieur Marc THEBAULT, Madame Rose-Marie NIETO, Monsieur Alain BAUDIN, Madame Christelle CHASSAGNE, Madame Jacqueline LEFEBVRE, Monsieur Michel PAILLEY, Madame Dominique JEUFFRAULT, Monsieur Luc DELAGARDE, Madame Anne-Lydie HOLTZ, Monsieur Lucien-Jean LAHOUSSE, Madame Jeanine BARBOTIN, Monsieur Dominique SIX, Madame Sylvette RIMBAUD, Madame Elisabeth BEAUVAIS, Madame Marie-Paule MILLASSEAU, Madame Catherine REYSSAT, Monsieur Dominique DESQUINS, Madame Cécilia SAN MARTIN ZBINDEN, Monsieur Eric PERSAIS, Madame Agnès JARRY, Madame Yvonne VACKER, Monsieur Elmano MARTINS, Monsieur Guillaume JUIN, Madame Christine HYPEAU, Monsieur Fabrice DESCAMPS, Madame Carole BRUNETEAU, Monsieur Florent SIMMONET, Madame Valérie BELY-VOLLAND, Madame Yamina BOUDAHMANI, Monsieur Romain DUPEYROU, Monsieur Simon LAPLACE, Madame Josiane METAYER, Monsieur Pascal DUFORESTEL, Monsieur Alain PIVETEAU, Monsieur Jean-Romée CHARBONNEAU, Monsieur Nicolas ROBIN, Monsieur Jacques TAPIN, Madame Catherine HUVELIN.

Secrétaire de séance : Yvonne VACKER

Excusés ayant donné pouvoir :

Madame Marie-Chantal GARENNE, ayant donné pouvoir à Monsieur Simon LAPLACE, Madame Elodie TRUONG, ayant donné pouvoir à Monsieur Jacques TAPIN, Madame Monique JOHNSON, ayant donné pouvoir à Monsieur Pascal DUFORESTEL

Excusés :

Madame Nathalie SEGUIN, Madame Isabelle GODEAU, Madame Fatima PEREIRA.

Direction Ressources Humaines

Mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Monsieur Lucien-Jean LAHOUSSE, Adjoint au Maire expose :

Mesdames et Messieurs,

Sur proposition de Monsieur le Maire

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 Janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des Magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, dans la fonction publique de l'Etat, modifié en dernier lieu par le décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016,

Vu les circulaires du 5 décembre 2014 et du 3 avril 2017 relatives à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu les arrêtés ministériels pris pour l'application aux différents corps de la fonction publique d'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, dans la fonction publique de l'Etat,

Considérant qu'il convient de fixer, dans la limite des plafonds réglementaires applicables aux corps correspondants dans la fonction publique d'Etat, les montants mensuels bruts de plafonds de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) et le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) de chaque des groupes de fonctions,

Considérant qu'il revient à l'autorité territoriale de fixer les attributions individuelles dans le cadre défini ci-dessous par le Conseil municipal,

Après examen du comité technique en date du 10 mai 2019,

Il est proposé :

ARTICLE 1 : DISPOSITIONS GENERALES

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 relatif à la Fonction Publique d'Etat, a institué un nouveau régime indemnitaire dénommé Régime Indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) applicable aux agents territoriaux par un principe de parité avec la Fonction Publique d'Etat. Il a pour objet d'attribuer un régime indemnitaire, non plus uniquement en fonction du grade occupé, mais selon les fonctions effectives exercées par les agents.

Le RIFSEEP est composé de deux parts :

- une part principale, fixe et obligatoire, l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise

(IFSE). L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions. Il repose, d'une part sur une formalisation précise de critères professionnels et, d'autre part sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

- une part variable et optionnelle, le Complément Indemnitaires Annuel (CIA) qui est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Plusieurs objectifs ont guidé la démarche de mise en œuvre par la collectivité :

- Harmoniser les futurs régimes indemnitaires de la Ville de Niort, du CCAS de Niort et de la Communauté d'agglomération du niortais
- Améliorer les rémunérations
- Valoriser l'exercice des fonctions exercées par les agents
- Favoriser les mobilités par une comparabilité accrue entre les fonctions
- Renforcer l'attractivité de la collectivité et fidéliser les agents
- Garantir une cohérence dans les rémunérations

1. Bénéficiaires du RIFSEEP (IFSE et CIA)

A compter du 1^{er} juillet 2019, le RIFSEEP sera versé aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel relevant des cadres d'emplois précisés par décret ainsi qu'aux agents relevant des articles 38 et 110 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 à temps complet, temps non complet et à temps partiel relevant des cadres d'emplois précisés par décret.

Il pourra être versé aux contractuels relevant des articles 3, 3-1, 3-2 et 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel relevant des cadres d'emplois précisés par décret.

La réglementation prévoit qu'en sont exclus les contractuels de droit privé, les apprentis, les collaborateurs occasionnels recrutés pour un acte déterminé.

La réglementation prévoit qu'en sont également exclus les agents de la filière Police et les assistantes maternelles.

2. Modalités d'attribution

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA, sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

Le RIFSEEP est proratisé en fonction de la quotité de travail de l'agent.

3. Clause de sauvegarde

La collectivité décide de maintenir, dans la limite des plafonds réglementaires, à partir de la mise en place du dispositif, le montant du régime indemnitaire perçu par l'agent au 30 juin 2019, au prorata de son temps de travail, si ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP. Ce montant d'allocation minimum demeure pendant toute la carrière de l'agent à la Ville de Niort et au CCAS de Niort.

4. Règles de cumul : principe et exceptions

Le RIFSEEP est, par principe, exclusif de toute autre prime ou indemnité de même nature. La part IFSE a vocation à remplacer les primes et indemnités liées aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise, et la part CIA toutes celles qui sont liées à la manière de servir.

Le RIFSEEP se substitue donc à l'ensemble des primes et indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquels un maintien est explicitement prévu, à savoir celles relevant de l'arrêté du 27 août

2015 et incluses dans la circulaire du 5 décembre 2014, comptant entre autres indemnités :

- Les indemnités compensant un travail de nuit
- Les indemnités pour travail du dimanche et jours fériés
- Les indemnités d'astreintes, de permanence et d'intervention
- Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)
- La garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA)
- Les indemnités liées à la mobilité géographique (frais de changement de résidence, prime de mobilité, indemnité de déplacement domicile-travail)
- Les dispositifs d'intéressement collectif
- La prime de responsabilité versée aux agents occupant un emploi de direction

ARTICLE 2 : MISE EN ŒUVRE DE L'IFSE

1. Cadre général

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience accumulée d'autre part.

Elle est liée au groupe de fonctions auquel appartient le poste, et dont le nombre est défini pour chaque cadre d'emplois concerné. Chaque groupe de fonctions est défini selon les critères suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Le montant de l'IFSE sera fixé par arrêté individuel en fonction des différents critères applicables à l'agent.

2. Conditions de versement

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel.

3. Absences pour congés annuels, familiaux et de maladie

En cas de congés annuels, de congés de maternité ou pour adoption, et de congés de paternité, l'IFSE est maintenue intégralement.

En cas de congé pour maladie ordinaire, de congé pour maladie professionnelle ou accident de service/accident du travail, l'IFSE sera maintenue dans les mêmes proportions que le traitement.

En cas de temps partiel thérapeutique, l'agent concerné verra son IFSE maintenue dans les mêmes proportions que son traitement.

4. Conditions de réexamen

Conformément au décret n°2014-513 du 20 mai 2014 et à la circulaire afférente du 5 décembre 2014, le montant annuel de l'IFSE versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions).
- A minima, tous les 4 ans en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle de l'agent.
- En cas de changement de cadre d'emploi suite à une promotion, ou la réussite à un concours.
- En cas d'avancement de grade.
- Pour les emplois fonctionnels : à l'issue de la première période de détachement.

Le réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique, toute réévaluation devant être justifiée au regard des critères définis par la délibération.

5. Prise en compte de l'expérience professionnelle des agents

L'expérience professionnelle valorise la consolidation, l'enrichissement, l'élargissement et la mise à profit des connaissances et des compétences professionnelles et techniques acquises par l'agent au travers de sa pratique professionnelle.

6. Définition des groupes de fonctions et plafonds associés

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 pose le principe d'une attribution du régime indemnitaire axée sur le classement des postes de la collectivité dans un groupe de fonctions.

Il est proposé d'articuler le RIFSEEP autour du classement des postes dans 9 groupes de fonctions, structurés obligatoirement autour des catégories hiérarchiques A, B, C et classés au regard des critères professionnels prévus par le décret.

Voir Annexe I sur la définition des groupes de fonctions.

Les montants maximaux de l'IFSE sont établis par référence aux arrêtés ministériels fixant les modalités d'application du principe de parité entre les fonctions publiques d'Etat et territoriale. Ces montants sont établis par cadres d'emplois et par groupes de fonctions.

Voir Annexe II sur les montants plafonds d'IFSE.

ARTICLE 3 : MISE EN ŒUVRE DU CIA

1. Cadre général

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

2. Conditions de versement

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel, en une ou deux parts aux mois de juin et décembre.

Ce complément n'est pas obligatoirement reconductible d'une année à l'autre.

3. Conditions d'attribution

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés dans l'annexe II, dans la limite des plafonds fixés par cadres d'emplois, eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l'IFSE.

L'engagement professionnel et la manière de servir seront appréciés en lien avec l'entretien professionnel (ou tout autre document d'évaluation) de l'année précédant celle du versement du complément indemnitaire annuel.

ARTICLE 4 : CADRES D'EMPLOIS DONT LES ARRETES D'APPLICATION NE SONT PAS ENCORE PARUS

Certains cadres d'emplois présents à la Ville de Niort ou pouvant être présents à la Ville de Niort sont exclus de ce nouveau régime indemnitaire mais le législateur prévoit un réexamen de leur situation vis-à-vis de ce dispositif au 31 décembre 2019.

Certains cadres d'emplois présents à la Ville de Niort sont destinés à intégrer ce nouveau régime

indemnitaires mais les arrêtés permettant leur application ne sont pas encore parus.

L'ensemble de ces cadres d'emplois se verront appliquer les dispositions visées par la présente délibération au fur et à mesure que les arrêtés permettant l'application du RIFSEEP aux agents concernés seront publiés.

ARTICLE 5 : DATE D'EFFET

La présente délibération prendra effet au 1^{er} juillet 2019.

Il est demandé au Conseil municipal de bien vouloir :

- instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- instaurer le Complément Indemnitaire Annuel dans les conditions indiquées ci-dessus
- préciser que les crédits correspondants seront calculés dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année au budget.

LE CONSEIL ADOpte

Pour :	36
Contre :	0
Abstention :	6
Non participé :	0
Excusé :	3

Pour le Maire de Niort,
Jérôme BALOGÉ
L'Adjoint délégué

Signé

Lucien-Jean LAHOUSSE

Annexe II : Montants plafonds d'IFSE

Catégorie	Cadres d'emplois	Texte de référence	Montants annuels maxima de l'IFSE				Agents bénéficiant d'une concession de logement pour nécessité absolue de service				Montants annuels maxima du CIA			
			G1	G2	G3	G4	G1	G2	G3	G4	G1	G2	G3	G4
A	Ingénieurs en chef territoriaux	Arrêté du 14 février 2019	57120	49980	46920	42330	42840	37490	35190	31750	10080	8820	8280	7470
	Administrateurs territoriaux	Arrêté du 29 juin 2015	49980	46920	42330						8820	8280	7470	
	Attachés territoriaux	Arrêté du 3 juin 2015	36210	32130	25500	20400	22310	17205	14320	11160	6390	5670	4500	3600
	Attachés territoriaux de conservation du patrimoine	Arrêté du 14 mai 2018	29750	27200							5250	4800		
	Médecins territoriaux	Arrêté du 13 juillet 2018	43180	38250	29495						7620	6750	5205	
	Conseillers socio-éducatifs territoriaux	Arrêté du 3 juin 2015	19480	15300							3440	2700		
	Assistants socio-éducatifs territoriaux	Arrêté du 3 juin 2015	11970	10560							1630	1440		
B	Rédacteurs territoriaux	Arrêté du 19 mars 2015	17480	16015	14650		8030	7220	6670		2380	2185	1995	
	Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Arrêté du 14 mai 2018	16720	14960							2280	2040		
	Éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives	Arrêté du 19 mars 2015	17480	16015	14650		8030	7220	6670		2380	2185	1995	
	Animateurs territoriaux	Arrêté du 19 mars 2015	17480	16015	14650		8030	7220	6670		2380	2185	1995	
C	Agents de maîtrise territoriaux	Arrêté du 28 avril 2015	11340	10800			7090	6750			1260	1200		
	Adjointes techniques territoriaux	Arrêté du 28 avril 2015	11340	10800			7090	6750			1260	1200		
	Adjointes administratifs territoriaux	Arrêté du 20 mai 2014	11340	10800			7090	6750			1260	1200		
	Adjointes territoriaux du patrimoine	Arrêté du 30 décembre 2016	11340	10800			7090	6750			1260	1200		
	Adjointes territoriaux d'animation	Arrêté du 20 mai 2014	11340	10800			7090	6750			1260	1200		
	Opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives	Arrêté du 20 mai 2014	11340	10800			7090	6750			1260	1200		
	Agents sociaux territoriaux	Arrêté du 20 mai 2014	11340	10800			7090	6750			1260	1200		
	Atsem	Arrêté du 20 mai 2014	11340	10800			7090	6750			1260	1200		

Annexe I : Définition des groupes de fonctions

Groupes de fonctions	Fonctions concernées	Définition encadrement/coordination/pilotage/conception	Définition technicité/expertise/expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Définition sujétions particulières/degré d'exposition de certains types de poste au regard de son environnement extérieur ou de proximité
A1	DGS, DGA, DGST	Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage, d'arbitrage des activités de groupes de directions/services qui relèvent de la stratégie à l'échelle de la collectivité. Contribution à la définition des orientations de la collectivité et à l'élaboration, sous la responsabilité de l'équipe politique, d'un projet partagé par toutes les parties prenantes de l'action publique.	Maîtrise de l'ensemble des activités et des acteurs de la collectivité ; capacité à les organiser et à jouer un rôle d'interface entre les élus et les services.	Emplois fonctionnels. Fonctions nécessitant une importante réactivité, une grande disponibilité, de la polyvalence liée aux activités de la collectivité (DGS) ou des pôles (DGA/DGST).
A2	Directeurs ou assimilés à (décision DG)	Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage des activités qui relèvent de la stratégie à l'échelle d'une direction. Conception et élaboration de politiques publiques et de projets de direction ; mise en œuvre, au niveau de la direction, des orientations arrêtées par la Direction générale. <i>Postes assimilés à directeurs : experts placés au niveau de la Direction générale, directeurs de projet pilotant des projets stratégiques et transversaux ; sans nécessairement de fonction d'encadrement hiérarchique.</i>	Maîtrise de l'ensemble des activités de la direction, du travail en transversalité au sein de la direction et entre directions, de l'interface entre Direction générale et directions, relations aux élus.	Fonctions nécessitant une polyvalence liée aux activités de la direction, une grande disponibilité et réactivité.
A3	Responsables de services ou assimilés à (décision DG)	Fonctions d'encadrement et d'organisation relevant d'un service. Conception et élaboration d'activités de service public ou de ressources internes transversales ; mise en œuvre des orientations arrêtées par le directeur, déclinaison d'un programme d'actions. <i>Postes assimilés à responsables de services : experts placés au niveau d'une direction ou d'un service, chefs de projet, pilotant des projets transversaux ou thématiques ; sans nécessairement de fonction d'encadrement</i>	Travail en transversalité, relations aux élus. Gestion de services opérationnels, de moyens humains et financiers. Vigilance au respect des conditions de sécurité des personnes et des biens. Expertise spécifique liée au domaine d'exercice de la fonction.	Fonctions nécessitant disponibilité et réactivité.
A4	Cadres non encadrants	Fonctions de coordination et de pilotage à l'échelle d'une direction, d'un pôle ou de la collectivité, de projets transversaux ou de programmes d'actions dans un secteur particulier en lien avec les orientations arrêtées par la direction générale et les élus. Pas d'encadrement associé. Possible coordination d'agents sans responsabilité hiérarchique ou cadres encadrants rattachés à un chef de service.	Expertise spécifique liée au domaine d'exercice de la fonction ; à la maîtrise de la transversalité, du mode projet ; à l'élaboration et au suivi des outils correspondants.	Gestion d'interlocuteurs nombreux et variés dans des domaines professionnels spécifiques ou divers.

Groupes de fonctions	Fonctions concernées	Définition encadrement/coordination/pilotage/conception	Définition technicité/expertise/expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Définition sujétions particulières/degré d'exposition de certains types de poste au regard de son environnement extérieur ou de proximité
----------------------	----------------------	---	---	---

B1	Encadrants intermédiaires	Fonctions d'encadrement et d'organisation d'un service/unité/cellule. Participation, conception, élaboration et mise en œuvre des décisions arrêtées par le supérieur hiérarchique.	Expertise spécifique liée au domaine d'exercice de la fonction ; maîtrise des règles d'organisation et de fonctionnement de la collectivité et de la fonction publique. Définition et contrôle des travaux externalisés. Vigilance au respect des conditions de sécurité des personnes et des biens.	Fonctions nécessitant disponibilité et réactivité, contact avec les usagers ou les entreprises.
B2	Fonctions nécessitant une forte expertise	Possible coordination d'agents sans responsabilité hiérarchique. Mise en œuvre des décisions arrêtées par le supérieur hiérarchique, à la conception et l'élaboration desquelles il peut avoir participé.	Expertise spécifique liée au domaine d'exercice de la fonction. Gestion de moyens humains, techniques et financiers. Exploitation d'indicateurs utiles au pilotage de l'activité. Vigilance au respect des conditions de sécurité des personnes et des biens.	Fonctions nécessitant disponibilité et réactivité. Contact avec les usagers ou les entreprises. Possible exposition à un environnement de travail difficile.
B3	Agents non encadrants	Fonctions de chargés d'opérations ou de dossiers. Participation à la réalisation de travaux, instruction de dossiers, préparation de décisions, production de premiers éléments d'aide à la décision. Pas d'encadrement associé. Possible coordination d'agents sans responsabilité hiérarchique.	Domaine identifié, nécessitant une expertise particulière, voire rôle de référent.	Fonctions nécessitant adaptabilité et réactivité. Contact avec les usagers. Possible exposition à un environnement de travail difficile.

Groupes de fonctions	Fonctions concernées	Définition encadrement/coordination/pilotage/conception	Définition technicité/expertise/expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Définition sujétions particulières/degré d'exposition de certains types de poste au regard de son environnement extérieur ou de proximité
----------------------	----------------------	---	---	---

C1	Encadrants	Fonctions d'encadrement, d'organisation ou de régulation d'une unité/cellule ou équipe ; capacités d'organisation et de répartition des tâches. Mise en œuvre des décisions arrêtées par le supérieur hiérarchique à la proposition desquelles il a participé.	Expertise spécifique liée au domaine d'exercice de la fonction. Gestion de moyens humains, techniques, financiers. Eventuellement suivi des relations avec les entreprises. Définition et contrôle du respect des conditions de sécurité des personnes et des biens.	Fonctions nécessitant disponibilité, adaptabilité et réactivité. Contact avec les usagers ou les entreprises. Possible exposition à un environnement de travail difficile.
C2	Agents de production du service public	Fonctions de réalisation d'activités de production courante ou nécessitant la connaissance et l'application de règlements spécifiques. Pas d'encadrement associé.	Technicité liée à la mise en œuvre des fonctions et/ou à la connaissance de règlements spécifiques.	Contact avec les usagers. Possible variabilité des horaires. Possible exposition à un environnement de travail difficile.